



# Forum della Formazione Manageriale

---

16 ottobre 2008  
Villa Campolieto, Ercolano (NA)

## Report

La Giornata si è configurata come un *forum*, cioè un evento e uno spazio, per tutti coloro che sono interessati ad una *management education* più diffusa, più efficace e più accessibile.

- agli operatori e ai provider della formazione manageriale;
- alle imprese e alle pubbliche amministrazioni interessate alla qualità della formazione e a conoscere nuove idee per lo sviluppo del capitale umano;
- ai dipendenti delle aziende che vogliono investire sulle proprie competenze partecipando a corsi di formazione manageriale
- le comunità professionali interessate al miglioramento dell'offerta di formazione manageriale.

- **eventi blu:** *eventi istituzionali cek-lab*
- **eventi rossi:** *seminari di comunità professionali*
- **eventi arancioni:** *laboratori formativi*



E' stato possibile, per i partecipanti, scegliere diverse alternative e combinazioni tra gli eventi in programma. I partecipanti hanno potuto iscriversi agli eventi, nei giorni precedenti, tramite un *form* presente sul sito web di progetto (<http://cek-lab.stoa.it>).



Il secondo Forum della Formazione Manageriale è stato organizzato da:



STOA' – Istituto di Studi per  
la Direzione e Gestione di  
Impresa



INTESA SANPAOLO  
FORMAZIONE

Intesa SanPaolo  
Formazione



Polo delle Scienze Umane e  
Sociali dell'Università Federico  
II

con la partecipazione di



ASFOR

Napoli Business



Media Partner:

DATA MANAGER

IL DENARO  
denaro.it

ESTE



POR Campania 2000/2006 – Misura 3.5

L'evento è la seconda edizione di un'iniziativa realizzata nell'ottobre 2006.

Il felice esito della **Prima Giornata della Formazione Manageriale in Campania e nel Mezzogiorno** ha indotto a riproporre questa iniziativa al fine di favorire lo sviluppo e il potenziamento della rete degli attori e degli stakeholder della formazione manageriale.

La Prima Giornata della Formazione Manageriale si è svolta su quattro percorsi in Villa Campolieto tra gli eventi programmati:

- **percorso grigio: Learning Region** (la dimensione "di sistema" e territoriale della formazione)
- **percorso blu: Learning Organization** (la dimensione "aziendale" ed organizzativa della formazione)
- **percorso arancione: Learning People** (la dimensione "individuale" e di esperienza della formazione)
- **percorso rosso: Learning stories** (case histories di formazione manageriale)



09.00 Registrazione e welcome coffee					
09.15 Per una nuova formazione manageriale					
- Nuove tendenze nella formazione manageriale - Come finanziare la formazione manageriale - Formazione continua e lifelong learning					
11.30 <b>Coordinare ed armonizzare i meccanismi di finanziamento</b>  Polo delle Scienze Umane e Sociali dell'Università Federico II di Napoli	11.30 <b>I modelli per le competenze manageriali</b>  AIDP Campania - Associazione Italiana Direzione del Personale	11.30 <b>Outdoor training</b> Studio Staff	11.30 <b>Case history DNV Corporate Social Responsibility</b>	11.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff	11.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff
		12.30 <b>PNL</b> Project & Planning	12.30 <b>Case history Arin GE.CO. Tracer</b>	12.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff	12.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff
13.30 Colazione di lavoro e incontri					
14.30 <b>Orientamento e career coaching</b>  Intesa Formazione	14.30 <b>Oltre l'aula: metodologie innovative per la formazione</b>  Università di Milano Bicocca	14.30 <b>Business Game dalle strategie alle competenze: il management delle RU</b>	14.30 <b>Il cinema nella formazione manageriale</b>	14.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff	14.30 <b>Gruppo di lavoro ASFOR</b> La formazione manageriale nel Mezzogiorno
		15.30 <b>La tavolozza dei materiali emozionali</b> Polo delle Scienze Umane e Sociali		15.30 <b>Colloqui di orientamento e coaching</b> Stoà - Studio Staff	
17.00 <b>Scena viva</b> - Stoà Master in Cultural Management					
17.30 <b>Riflessione insolita e inconsueta sul Project Management</b> - AIDP Campania					
18.30 In conclusione Presentazione del catalogo CEK-lab					



## **Tavola rotonda**

### **Il progetto CEK-lab: risultati conclusivi** e presentazione del libro La formazione manageriale in una learning region

ore 10.30 - 12.30

#### *Introduzione:*

Corrado Gabriele, Assessore all'Istruzione Formazione Lavoro, Regione Campania

Enrico Cardillo, Assessore al Bilancio e alle Risorse Strategiche, Comune di Napoli

Francesco Girardi, Coordinatore AGC 17 Istruzione, Formazione e Lavoro Regione Campania

#### *Interventi di:*

Riccardo Mercurio, Università di Napoli Federico II

Raoul Nacamulli, Università di Milano Bicocca – In collegamento Skype video

Presentazione del libro conclusivo del progetto CEK-lab

"La formazione manageriale in una learning region, Milano, Franco Angeli, 2008

Mario Rusciano, Università di Napoli Federico II

Enrico Viceconte, STOA'



- **Video integrale** della Tavola Rotonda su DVD CEK1

- Estratto video dell'incontro su <http://it.youtube.com/watch?v=0XEr9sROWwY>



**You**Tube





## La formazione manageriale per il marketing

---

in collaborazione con *AISM - Associazione Italiana Studi di Marketing*

Seminario della comunità professionale del marketing

ore 14.00 - 16.00

Il seminario, partendo da un'analisi di come oggi venga vissuto il marketing nelle aziende e delle criticità da fronteggiare, ha proposto una riflessione critica sui modelli di sviluppo professionale, sul ruolo che la formazione è chiamata e sulle possibili energie positive attivabili dal rapporto con le associazioni professionali.

### *Interventi di:*

Angelo Busato, Direttore TV Experience Fastweb

Raffaele Crispino, Project & Planning

Franco Giacomazzi, Politecnico di Milano, Presidente AISM

Amedeo Lepore, Università di Bari



**Angelo Busato** è attualmente Direttore TV Experience Fastweb, con la responsabilità di tutto il Ciclo di vita del Cliente con servizi di TV digitale interattiva (IPTV). Dal 2002 al 2007 in FASTWEB è stato Direttore Commerciale Residential & Business Area Sud.

Le sue precedenti esperienze sono state in Wind, in qualità di Direttore Commerciale Corporate Sud (2000-2002) e in Telecom Italia, come National Account Manager, responsabile dei principali clienti della Divisione Business (Campania e Basilicata) (1991-

1999). -



**Raffaele Crispino** è Partner e Amministratore Unico di Project & Planning Srl. Esperto di CRM e specializzato nelle aree del Marketing, della Pianificazione Strategica e dell'Analisi Organizzativa, svolge da più di quindici anni attività di consulenza per imprese e enti pubblici. Ha maturato significative esperienze nel campo dell'internazionalizzazione dell'impresa e dell'institutional building. -



**Franco Giacomazzi** è Professore di Marketing Industriale presso il Politecnico di Milano, (Dipartimento di Ingegneria Gestionale) e docente senior del MIP-Politecnico, dove è responsabile, tra l'altro, dell'Area Marketing del MEC (Master in Engineering and Contracting).

Oltre all'attività universitaria - docenza, ricerca, e consulting - ricopre incarichi istituzionali e aziendali. Già Membro del Consiglio Generale di Fondazione Fiera Milano e della Camera

di Commercio di Milano, è attualmente Membro di Giunta Assolombarda, Vicepresidente del Gruppo Terziario Industriale di Assolombarda, Presidente AISM (Associazione Italiana Marketing) e Consigliere di Amministrazione di BSB Logistica.



**Amedeo Lepore** è docente di Storia Economica presso il Dipartimento di Studi Europei Giuridici e Storico-economici dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", dove è titolare dei corsi di Storia Economica delle Relazioni Internazionali e di Storia del Marketing. È docente a contratto di Storia Economica, presso la Facoltà di Economia della Luiss-"Guido Carli" di Roma. È docente a contratto di Storia Economica, presso la Facoltà di Economia dell'Università di Tirana (Albania). È stato docente di Storia e Politica

dell'Integrazione Europea nel Master in "Management, Economia e Diritto del Governo del Territorio nell'Unione Europea" della Libera Università "Carlo Cattaneo" di Castellanza e dell'Università di Bari. Ha svolto attività di insegnamento in varie altre università italiane, spagnole e latinoamericane.



- Questionario "Marketing e modelli di sviluppo professionale" e elaborazione risultati in allegato
- Estratti video su DVD CEK2



## La formazione manageriale per l'ICT

---

in collaborazione con Datamanager  
Seminario della comunità professionale ICT  
ore 14.00 - 16.00

Stiamo vivendo un periodo di rapidi cambiamenti, che comportano grandi novità per le aziende, le organizzazioni IT e il modo in cui le persone vivono e utilizzano le tecnologie. Questi cambiamenti interesseranno milioni di persone e un mercato di enormi proporzioni, rivoluzionando i tradizionali approcci alle attività di business e all'utilizzo delle tecnologie IT.

Le organizzazioni ICT hanno da tempo compreso che la dinamicità dei mercati e le sempre più elevate esigenze di qualità espresse dai Clienti, richiedono un ripensamento della missione "dell'azienda IT" secondo un approccio orientato ai Servizi e alla progettazione, implementazione e monitoraggio della qualità delle risorse e dei processi abilitanti.

Quali sono le competenze manageriali necessarie ad un Manager che opera nel campo dell'IT, quali devono essere gli strumenti a loro disposizione nella "cassetta degli attrezzi"?

*Interventi di:*

Vincenzo Esposito, AD Dell

Alessandro Franchi, CIO Snaidero

Massimo Pepe, CIO Seda

Vincenzo Trichini, CIO Costa Container

*Coordina:*

Giorgio Ventre, Università Federico II di Napoli e CRIAI

Seminario organizzato in collaborazione con Antonio Savarese, responsabile della rubrica "CIO EVOLUTION" di Datamanager



**Vincenzo Esposito** - UNISYS, CANON Europe e DELL sono le aziende in cui ha sviluppato finora la sua carriera Vincenzo Esposito.

Trentasei anni, dall'agosto 2007 Country Manager e AD di DELL, azienda in cui è entrato nel 2002 come Business Development Manager Italia e Spagna, con base a Montpellier.

Nel 2003, sempre a Montpellier, è passato Sales Director Small Business Souther in Europe, poi è arrivato in Italia dove è stato dal 2005 Marketing Director e, dal 2006, Sales Director

della divisione Corporate Accounts. Con la nuova nomina è anche Direttore Vendite. Vincenzo Esposito è laureato in Scienze Politiche presso la LUISS di Roma ed ha un Master in Business Administration del Henley Management College in UK.



**Alessandro Franchi** ha 40 anni e un percorso formativo molto articolato, che comprende una laurea in economia e diverse specializzazioni ed esperienze internazionali nelle aree delle tecnologie e del management. Ha lavorato presso il parco scientifico e tecnologico "AREA Science Park" di Trieste e poi come consulente di direzione in SDG Consulting, società di consulenza direzionale specializzata in Business intelligence. Da cinque anni si occupa dei sistemi informativi del Gruppo Snaidero. Attualmente è anche impegnato come consulente di strategie IT e come advisor per nuove iniziative imprenditoriali. - LinkedIn Profile



**Massimo Pepe**, laureato in Ingegneria meccanica, ha lavorato dal 1978 al 1992 nel Gruppo Finsiel, fra Roma e a Napoli, occupandosi di produzione e controllo qualità del software e di "groupware", mantenendo in questi anni contatti con ambienti di ricerca italiani e stranieri. Dopo un'esperienza in Database Software di Caserta, "software factory" del Gruppo DATABASE (ora EDS), dal 1996 al 2006 lavora nel Gruppo TELECOM ITALIA,

come responsabile dello sviluppo/personalizzazione di sistemi/piattaforme di CRM, Rating & Billing per la telefonia mobile e fissa. Nel maggio 2008 assume la responsabilità dei sistemi informativi del Gruppo SEDA, multinazionale italiana leader nell'industria del packaging. - LinkedIn Profile





**Vincenzo Trichini**, laureato in Ingegneria Elettronica nella facoltà di Genova, attualmente ricopre il ruolo di Information Services Manager alla Costa Container Lines - Hamburg Süd Italia (filiale della compagnia di trasporti marittimi tedesca Hamburg Süd)

La sua esperienza professionale si è sviluppata fin dagli anni 80 prevalentemente nel mondo dello shipping (Grandi Traghetti, Italia di Navigazione, D'Amico, CCL), in particolare approfondendo i processi del trasporto passeggeri, ro/ro e contenitori.

Negli ultimi anni si è trovato a gestire, dal punto di vista dei sistemi informativi, diversi progetti di integrazione di aziende differenti, affrontando aspetti legati alle trasformazioni tecnologiche, all'introduzione di sistemi ERP e alla gestione dei cambiamenti organizzativi. - LinkedIn Profile



**Giorgio Ventre** è Professore Ordinario di Sistemi per l'Elaborazione dell'Informazione presso il Dipartimento di Informatica e Sistemistica dell'Università di Napoli Federico II. Dopo aver conseguito nel 1989 il Dottorato di Ricerca in Ingegneria Informatica, è stato Post-doctoral fellow presso l'International Computer Science Institute e l'University of California di Berkeley dove si è occupato della definizione di protocolli di comunicazioni per applicazioni real-time e multimediali. Giorgio Ventre è stato co-fondatore del

Laboratorio Nazionale per l'Informatica e la Telematica Multimediali (ITEM) del Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica, laboratorio che ha diretto dal Giugno 2000 al Febbraio 2004. E' attualmente Presidente del Consorzio Campano di Ricerca per l'Informatica e l'Automazione Industriale. - LinkedIn Profile

La formazione manageriale per l'area HR

Evento realizzato in streaming online – Video integrale dell'evento su

[http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=13&id=31&Itemid=67](http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=13&id=31&Itemid=67) e su DVD CEK1



## La formazione manageriale per l'area HR

---

in collaborazione con AIDP - Associazione Italiana Direzione del Personale  
Seminario della comunità professionale della gestione del personale  
ore 14.00 - 15.30

### *Interventi di*

Giuseppe Giamporcari, HR Director DSM

Attilio Iocco, Direttore Generale Metronapoli

Matilde Marandola, Partner Studio Staff

Vincenzo Marchese, Presidente AIDP Campania e Direttore Personale St Incard

Francesco Perillo, Management Consultant e Direttore Space Academy di Telespazio Finmeccanica



**Giuseppe Giamporcari**, dal 2000 direttore risorse Umane e organizzazione della DSM in Italia (multinazionale olandese operante nei settori delle Life Sciences e performance Material). In precedenza, in Fiat Auto ha ricoperto vari ruoli di responsabilità, sia in stabilimento sia in enti centrali, sempre nell'ambito delle RU.



**Attilio Iocco**, dopo la laurea in Economia e Commercio, consolida la sua carriera di manager nei settori petrolifero, bancario, alimentare e della consulenza, sia in Italia che all'estero. Nel 2001 entra in Metronapoli contribuendo in maniera significativa alla definizione dell'assetto organizzativo ed alla crescita della società nell'ambito del trasporto pubblico locale, ricoprendo dapprima la carica di Direttore delle Risorse Umane, poi quella di Vice Direttore Generale ed attualmente di Direttore Generale.



**Matilde Marandola**, laureata in Giurisprudenza all'Università di Napoli, è Partner Studio Staff di Napoli.

Esperta di progetti formativi, di valutazione delle prestazioni e gestione Risorse Umane, è docente al Master HRM di Stoà – Ercolano (NA). Autore di diverse pubblicazioni sulle tematiche delle risorse umane ha gestito progetti ed interventi di formazione manageriale in molte aziende campane (Agipgas, Asmez, Fondazione Il Tari, Ansaldo Trasporti).



**Vincenzo Marchese** è Presidente dell'AIDP Gruppo Campania e Human Resources Director della ST- Incard. Ha consolidato la sua trentennale esperienza nell'area delle risorse umane in numerosi e grandi gruppi industriali.



**Francesco Perillo** - Manager e consulente delle risorse umane, docente universitario, autore del romanzo per manager: "La leadership d'ombra" (Guerini 2006) e di numerose pubblicazioni scientifiche. E' stato capo del Personale nell'ambito di Alenia Marconi Systems e di Alenia Aeronautica, Direttore sviluppo manageriale di AMS (jv Finmeccanica-British Aerospace), responsabile Sviluppo HR & Knowledge systems

Sono intervenuti inoltre:

**Raffaele Ciccarelli**, Responsabile del Personale Equitalia Polis

**Antonello Febbraio**, Responsabile del Personale La Doria

**Nicodemi**

- Video dell'evento su DVD CEK2

- Estratti video su <http://it.youtube.com/watch?v=H4QVoTZTt5c>



## Laboratorio di project management

in collaborazione con PMI-SIC  
ore 14.00 - 16.00

Nel laboratorio sono introdotte alcune tra le metodiche di Project Management attraverso un role play dedicato alla organizzazione di un evento culinario.

I partecipanti, organizzati in squadre, hanno avuto modo di affrontare i momenti salienti della gestione di un progetto in maniera esperienziale, avendo l'opportunità di riflettere sulle varie attività svolte, anche dal punto di vista teorico.



*Coordinamento di:*

Vincenzo Torre, PMI-SIC

Paola Mosca, PMI-SIC

Brunella Bonelli, PMI-SIC



### **Brunella Bonelli**

Laureata in Scienze Politiche, dal 1996 ha cominciato il suo percorso professionale occupandosi di sw nel settore delle telecomunicazioni. Da programmatrice ad analista a responsabile di attività più gestionali, è arrivata a ricoprire il ruolo di Program Manager e di coordinatrice di un Project Office internazionale.

Membro del PMI SIC sin dalla sua nascita, nell'ultimo anno sono stata membro attivo della commissione Programma Eventi.



**Paola Mosca**, laureata in Fisica, è subito entrata nell'area ICT e iniziando come programmatrice, ha percorso tutti i ruoli, evolvendo velocemente verso una carriera di tipo manageriale. E' passata dalla Olivetti alla Italtel Telematica, coordinando piccoli gruppi di progetto.

Dal 2000 lavora nella azienda attuale, prima Sema, poi Schlumberger Sema, Atos Origin, oggi Engineering ad Agnano (NA), assumendo nel tempo varie responsabilità e mansioni.



**Vincenzo Torre** Fondatore e sponsor del PMI Southern Italy Chapter nel 2003 e Presidente del Chapter dal gennaio del 2004 ad oggi.

Membro del Project Management Institute dal 2002, è Ingegnere Aerospaziale, ha una specializzazione in Economia del Trasporto Aereo e 19 anni di esperienza nell'industria aeronautica con Alenia Aeronautica,

sia in Italia che all'estero, in progetti di velivoli civili e militari svolti nell'ambito di collaborazioni internazionali. In Alenia Aeronautica ricopre l'incarico di Area Manager, International Sales, Mediterranean & CIS Countries. Partecipa anche ai lavori del Working group del Progetto Finmeccanica per la Certificazione PMP dei Programme Managers delle aziende del gruppo, ed è attivo anche nella Scuola di Project Management di Alenia Aeronautica.



- Video dell'evento su DVD CEK2.
- Estratti video <http://it.youtube.com/watch?v=4R00MMcS--o>
- Slide presentate in allegato



You Tube



## LABORATORIO DI PROJECT MANAGEMENT

### ***"INDOVINA CHI VIENE A CENA ?"*** ***ESERCITAZIONE 1***

La società di Catering "**PrestoFatto**" S.p.A., per la quale lavorate, è stata incaricata di preparare una cena di rappresentanza x lo Stoà.

L'allestimento della sala per la cena è a carico di un'altra sezione della società, che si occuperà di preparare gli spazi in maniera opportuna e predisporre i tavoli (tovaglie, piatti, posate, bicchieri...) con un altro budget.

La cena è per 20 commensali e va servita entro le 21.

Vi è stato assegnato un budget di € 400 per fare la spesa e preparare un menù composto dalle seguenti portate, bevande escluse:

- 1 antipasto
- 2 primi
- 1 secondo
- 1 contorno
- 1 dessert

Il responsabile del Catering vi chiede inoltre un sintetico report di fine attività che evidenzi le informazioni di suo interesse: dovete identificare i fattori per voi rilevanti al fine di un report efficace..

I vostri obiettivi sono quindi i seguenti

- Definizione del vostro Menu'
- Identificazione e struttura delle attività
- Organizzazione del team (chi fa- che cosa)
- Assegnazione dei costi
- Reportistica

In allegato sono riportate le figure professionali e la tabella dei costi cui far riferimento. Potete usare il cartellone e i post-it per rappresentare il reticolo logico delle attività.

Tempo a disposizione:

30 minuti per decidere e preparare i risultati  
5 minuti per team- per presentare i risultati in plenaria

## **LABORATORIO DI PROJECT MANAGEMENT**

### ***"INDOVINA CHI VIENE A CENA ?"*** ***ESERCITAZIONE 2***

Alle ore 18, arriva dal vostro responsabile la notizia che 3 commensali sono vegetariani.

I vostri obiettivi sono i seguenti

- Definizione del vostro Menu' aggiornato
- Revisione attività
- Revisione budget

Tempo a disposizione:

10 minuti per decidere e preparare i *deliverables*

5 minuti per team- per presentare i risultati in plenaria

## LABORATORIO DI PROJECT MANAGEMENT

### *"INDOVINA CHI VIENE A CENA ?"* **ALLEGATO**

#### **Figure professionali:**

Project Manager  
Responsabile approvvigionamento/cassa  
Responsabile cucine  
Responsabile di sala  
Cuoco  
Aiuto cuoco  
Cameriere

#### **Tabella costi**

<b>Alimento</b>	<b>Prezzo in € al kg/lit</b>
Spigola	20
Orata	22
Salmone	23
Pesce Spada	18
Bresaola	45
Prosciutto crudo	35
Pane	2
Pasta	1,5
Melanzane	2
Peperoni	2
Piselli	2,5
Fagioli	0,7
Fagiolini	4
Zucchine	2,5
Patate	2,5
Pomodorini	3
Olio	5
Provola	18
Mozzarella	25
Carne di maiale	28
Carne di manzo	24
Carne di vitello	25



## Laboratorio di Teatro d'Impresa

---

ore 15.30 - 17.00

ore 18 - Presentazione del Laboratorio di Teatro d'Impresa

*Coordina:*

Matilde Marandola, Partner Studio Staff Napoli

*Il gruppo di lavoro:*

Gianluca Costanzi (Consulente Studio Staff Napoli)

Antonella Costigliola (Consulente Studio Staff Napoli)

Natalia Di Vivo (Consulente teatrale)



**Matilde MARANDOLA**, laureata in Giurisprudenza all'Università di Napoli, è Partner Studio Staff di Napoli.

Esperta di progetti formativi, di valutazione delle prestazioni e gestione Risorse Umane, è docente al Master HRM di Stoà – Ercolano (NA).

Autore di diverse pubblicazioni sulle tematiche delle risorse umane ha gestito progetti ed interventi di formazione manageriale in molte aziende campane (Agipgas, Asmez,

Fondazione Il Tàri, Ansaldo Trasporti

*"L'arte non riproduce ciò che è visibile, ma rende visibile ciò che non lo è"*  
(Paul Klee)

La frase di Paul Klee citata in prima pagina riassume efficacemente le motivazioni alla base della nostra scelta di proporre con convinzione, all'interno del "II° Forum della Formazione Manageriale", un laboratorio sul "Teatro d'Impresa".

Tale metodologia a nostro giudizio presenta interessanti caratteristiche innovative e notevoli potenzialità nell'ambito della formazione manageriale. Con essa è possibile integrare e supportare la formazione tradizionale coinvolgendo e motivando attivamente e piacevolmente i partecipanti in maniera esperienziale, divertente e al tempo stesso incisiva ed efficace. E' una bella prova della tanto citata "capacità di mettersi in gioco" e permette di esorcizzare paure e fantasmi professionali.

Tale scelta metodologica, se ben gestita, spinge i partecipanti a lavorare con la mente, il corpo e le emozioni, acquistando maggiore consapevolezza di sé, del proprio ruolo, delle proprie capacità.

Uno degli aspetti più interessanti di questo tipo di attività, è rappresentato dal processo che conduce alla realizzazione della rappresentazione teatrale.

Tale processo richiede un lavoro di gruppo particolarmente intenso durante il quale, i partecipanti sono chiamati a trovare il giusto coordinamento finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo comune.

Elemento essenziale che garantisce la perfetta riuscita e il valore di un intervento del genere è costituito dall'attenta gestione del momento di debriefing.

Tale attività deve assicurare un collegamento chiaro con la realtà aziendale fatta di processi, di problemi quotidiani e strategici vissuti dai partecipanti.

# PROGRAMMA DI DETTAGLIO DELL'ATTIVITA'

Prima sessione	Riflessioni generali sul tema "Formazione Manageriale" e collegamenti alla metodologia "Teatro d'Impresa"
Seconda sessione	<p>PROGETTAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scelta del soggetto basato sulla rappresentazione della " FORMAZIONE MANAGERIALE"</li> <li>• Scelta del genere</li> <li>• Costruzione del gruppo di lavoro (la compagnia)</li> <li>• Costruzione della trama e scelta dei personaggi</li> <li>• Scelta del linguaggio</li> </ul> <p>PREPARAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costruzione delle scene</li> <li>• Realizzazione dei costumi</li> <li>• Scelta delle musiche di scena</li> <li>• Memorizzazione dei dialoghi</li> <li>• Posizionamento degli oggetti di scena</li> <li>• Scelta delle posizioni sceniche</li> <li>• Calcolo dei tempi di rappresentazione</li> </ul>
Terza sessione	Messa in scena/rappresentazione finale
Quarta sessione	Debriefing sull'attività



- Video dell'evento su DVD CEK3
- Estratti video su [http://it.youtube.com/watch?v=H4QVoTZTt5c&eurl=http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com\\_content&task=view&id=105](http://it.youtube.com/watch?v=H4QVoTZTt5c&eurl=http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com_content&task=view&id=105)



## Laboratorio di e-learning 2.0: dagli LMS a Second Life

ore 16.00 - 18.00

Il laboratorio ha approfondito l'evoluzione delle modalità di apprendimento on line: dagli LMS al web 2.0, dai walled gardens a second life, dall'apprendimento formale a quello informale e autogenerato. La sessione ha realizzato un mix fisico e virtuale, combinando gli interventi in presenza a quelli provenienti da Second Life.

### Interventi di:

Giuseppe Granieri, esperto di cultura digitale e saggista

Giovanni dalla Bona, consulente



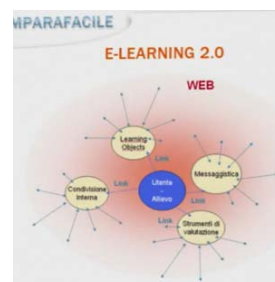
**Giuseppe Granieri** lavora come consulente per l'innovazione, occupandosi dei rapporti tra tecnologia, società e innovazione.

È autore di *Blog Generation* (Laterza 2005) e *La Società Digitale* (Laterza, 2006).

In Second Life ha fondato unAcademy, luogo sperimentale di didattica, incontri e riflessione.



**Giovanni Dalla Bona** è formatore e progettista didattico, laureato in Musicologia e Master per "Instructional Designer". Lavora prevalentemente nella formazione professionale, collabora con enti pubblici ed aziende private. Da un anno e mezzo sperimenta con ottimi risultati Second Life come piattaforma di e-learning



Giuseppe Granieri in aula a Napoli ed Imparafacile Runo (Giovanni Dalla Bona) in Second Life.

L'interfacciamento tra i due ambienti è stato realizzato attraverso un collegamento bidirezionale seppur effettuato con strumenti differenti.

Web TV sul sito di Cek-lab che ha trasmesso la diretta attraverso un canale mogulus, mentre Granieri in aula e attraverso l'avatar su Second Life faceva arrivare tramite microfono il suo discorso su SL e le sue potenzialità; in SL Imparafacile Runo tramite slide sul concetto di formazione informale ed interazione tra web ed LSM comunicava sia con la platea presente in SL e fisicamente dislocata in diverse parti d'Italia, sia con il pubblico del convegno, che ascoltava e contemporaneamente vedeva proiettato su uno schermo il monitor di un computer aperto sull'isola di SL.

Audio, video, webtv, chat, IM; presenza virtuale, immersione, tutte le tecnologie per l'interazione contemporaneamente presenti, contribuivano ad aumentare le possibilità di una nuova comunicazione ed a fornire una sensazione di continuità tra i due ambienti.

- Evento realizzato in streaming online – Video integrale dell'evento su

[http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=13&id=31&Itemid=67](http://cek-lab.stoa.it/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=13&id=31&Itemid=67) e

- Estratti video su DVD CEK3

- Estratti video su <http://it.youtube.com/watch?v=3vnxiW2OD0I>



## Laboratorio di sport e management: il rugby come metafora del management

---

ore 16.00 - 18.00

Luigi Mazzotta, responsabile Sviluppo Risorse Umane Poste Italiane  
Alessandro Perfetti, fondatore Belle Persone e regista teatrale  
Massimo Mascioletti, allenatore di rugby



**Luigi Mazzotta**, ha maturato esperienze presso la Direzione Risorse Umane di importanti gruppi industriali come ANSALDO e ILVA. Ha svolto consulenza interna per lo sviluppo delle Risorse Umane per il Gruppo Banche di Credito Cooperativo. Dal 2000 in Poste Italiane, attualmente ricopre il ruolo di Responsabile Politiche e Sistemi di Sviluppo presso la Direzione Centrale Human Resources and Organization. Rappresentante italiano presso lo European Training Foundation's Advisory Forum, organismo comunitario che ha il compito di fornire pareri alla Commissione Europea in tema di Formazione. - LinkedIn Profile



**Alessandro Perfetti**, fondatore Belle Persone e regista teatrale. Dopo aver messo in scena classici e inediti della drammaturgia contemporanea americana, ha sperimentato forme drammaturgiche di confine fra teatro, poesia e musica. Oggi si dedica soprattutto a un teatro di obiettivo sociale e impronta realistica. - LinkedIn Profile



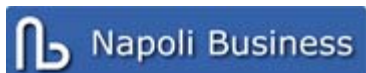
**Massimo Mascioletti** è allenatore di rugby, rugbista, e dirigente sportivo italiano, per tutta la carriera tre quarti ala dell'Aquila Rugby e 54 volte internazionale per l'Italia; da allenatore ha guidato la Nazionale italiana e l'Aquila Rugby, della cui area tecnica è attualmente dirigente responsabile



- Estratti video su  
<http://it.youtube.com/watch?v=T-Qd7Ea5jBc>  
<http://it.youtube.com/watch?v=GIVGQhf6V0w>  
e su DVD CEK3



YouTube



## **Napoli Business Group - Kick-off meeting**

STOA' – Villa Campolieto, Ercolano (NA)  
ore 18.00 – 19.00

Napoli Business è la prima Business Community di Napoli. L'idea è quella di creare una comunità di professionisti che possa:

- favorire gli incontri e la conoscenza di persone provenienti da diversi ambiti professionali
  - essere un'occasione di confronto
  - incoraggiare il brainstorming
  - promuovere lo sviluppo di nuove attività di business
  - facilitare scambi di informazione tra i membri della community
-

## Le interviste realizzate nell'ambito del Forum della Formazione

### Enrico Viceconte

Il progetto CEK-lab e l'esperienza del Forum della Formazione Manageriale: intervista a Enrico Viceconte, responsabile offerta formativa STOA'

**You Tube** [http://it.youtube.com/watch?v=qpwzvbvBNg\\_Y](http://it.youtube.com/watch?v=qpwzvbvBNg_Y)  
04:01



### Vincenzo Esposito

Le competenze manageriali per l'ICT, Il ruolo dell'innovazione tecnologica in impresa: intervista a Vincenzo Esposito, amministratore delegato Dell Italia

**You Tube** <http://it.youtube.com/watch?v=tmZFQp3350o>  
03:09



### Alessandro Franchi

CIO e innovazione: intervista a Alessandro Franchi, CIO Snaihero

**You Tube** <http://it.youtube.com/watch?v=ABenI41VQTY>  
02:43



### Franco Giacomazzi

Il valore del marketing: intervista a Franco Giacomazzi, professore di Marketing industriale al Politecnico di Milano e presidente AISM Associazione Italiana Studi di Marketing

**You Tube** <http://it.youtube.com/watch?v=VwguI2YUBYE>  
03:19



### Antonio Savarese

Una community per il territorio, obiettivi e sviluppi di Napoli Business: intervista a Antonio Savarese, fondatore di Napoli Business

**You Tube** <http://it.youtube.com/watch?v=VwguI2YUBYE>  
04:08





## Partecipanti al 2° Forum della Formazione Manageriale

Cognome e Nome	Ente	Ruolo
Aiello Tiziana		
Alessandro Franchi	Snaidero	Cio
Alessandro Perfetti		Improvement Consultant
Amedeo Lepore	Università di Bari	
Angelo Busato	Fastweb	Direttore Tv Experience
Angrisani Ivana	Ansaldo STS	Formazione
Aprile Rossella		
Astone Roberta		
Balzano Marianna	Metronapoli	IMPIEGATA PRESSO UFFICIO GESTIONE E SVILUPPO R.U.
Barba Gianluca	E-WORK SPA	
Benedetto Maria	Comune di San Giorgio a Crem	Funzionario
Beneduce Immacolata	GRUPPO CESD srl	Impiegata
Beninato Antonino	CTP	Dirigente Personale e Rapporti Sindacali
Borrelli Antonietta	Comune di Ercolano	Istruttore Amministrativo
Bottino Valeria		
Bracardi Glauco	Intecs S.p.A.	Resp. Divisione
Brunella Bonelli	PMI-SIC	
Cafaro Maria Domenica	Comune Giffoni Valle Piana	
Caliendo Vincenzo		
Carlo Corcione	METRONAPOLI SPA	Impiegata
Carnevale Zila		formatore ecounsellor
Carpentieri Venanzio	Arin	Affari Legali
Cecaro Fabio		
Ciccarelli Raffaele	Equitalia Polis	Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo
Cioffi Marco	CRIS Ansaldo	Responsabile settore CFD
Cipriano Franco	Napoletanagas	Resp. Relazioni industriali
Coppola Margherita	Formez	Consulente
Cornetta Enrico	GIGroup	Key account
Costanzi Gianluca		Consulente
Costanzo Bartolo	CRAA	Direttore
Costanzo Raffaele	unicredit	responsabile coaching
D'Agostino Enrico		
D'Alterio Teresa	ASL Napoli 2	Sociologo
D'Ambrosio Pasquale	Intecs S.p.A.	Project Manager
D'Aniello Carmine		
De Caro Laura	Studio Azienda srl	Responsabile progettazione e ricerca
De Liso Paola	Metronapoli	Impiegata ufficio amministrativo
De Luca Francesca	Etnomarmi	Titolare

De Luca Massimo	Studio Staff	Amministratore
De Vivo Rosa	Università degli Studi di Napoli	collaboratrice
Di Bello Claudia	Studio Staff	Consulente
Di Cristo Alessandra		
Di Giusto Ferruccio		Lean Six Sigma Black Belt
Di Stazio Mariangela		project Manager
Di Vivo Natalia	Studio Staff	consulente teatrale
Enrico Cardillo	Comune Di Napoli	Assessore al Bilancio e alle Risorse Strategiche
Esposito Amedeo	INNOMED	responsabile logistica
Esposito Fabio	AIDP	
Esposito Fabrizio	anm	responsabile osc
Estate Alessandra	Intesa SanPaolo Formazione	Project Manager
Ferrara Dario	METRONAPOLI SPA	IMPIEGATO PRESSO L'UFFICIO RELAZIONI INDUSTRIALI
Filippone Floriana A.M.		
Filosa Martone Rosalba	Università di Napoli Federico II	Docente
Formisano Antonella	Channel Management	Channel Development Specialist
Formisano Felicia	asl na 2	dirig. I liv.
Francesco Girardi	Regione Campania	Coordinatore AGC 17 Istruzione, Formazione e Lavoro
Franco Giacomazzi	Politecnico Di Milano, Presidente AISM	
Fusco Francesco	Arin	Resp. Albo Fornitori
Gaetani Claudio Valerio	Dinamica ADV	
Gelsomino Benedetto	Tilia Human Resources and Cha	General Manager
Giorgio VENTRE	CRIAI	
Giovanni Dalla Bona		Consulente
Giuseppe Giamporcari	Dsm	Hr Director
Giuseppe Granieri		
Granata Fulvio	Metronapoli	Responsabile del personale
Greco Raffaele		manager spettacolo
Grieco Barbara	ANSALDO STS	REFERENTE FORMAZIONE
Grillanti Angela	Comune di Ercolano	Funzionario
Guardasole Franco	Hyperlab srl	Amministratore
Guazzo Velia	Metronapoli	Addetta staff gestione clientela
Illiano Luigi	Studio	Titolare
Incoronato Alfonso	Comune di Ercolano	Istruttore Direttivo
Iocco Attilio	Metronapoli	Direttore Generale
Iorio Giuseppina	anm	Collaboratore di ufficio
Iovinelli Claudia		studentessa
Iovino Stefano	Studio Staff	consulente
Ippolito Michele M.	Città di San Giorgio a Cremano	Capo Ufficio Stampa
Lanzara Maria Vittoria	Amministratrice	Formatrice Progettista
Lizio Immacolata	Studio Staff	consulente
Luigi Mazzotta	Poste Italiane	Responsabile Sviluppo Risorse Umane
Manco Domenico	Comune di Ercolano	Impiegato amministrativo
Mangia Gianluigi	università federico ii	
Mappa Rosa		

Massimo Mascioletti		Allenatore di rugby
Massimo Pepe	Seda	CIO
Mastrominico Emanuele	D-Link europe .ltd	sales advisor
Matilde Marandola	Studio Staff	Partner
Mauriello Giuseppe		
Mautone Roberta	ANSALDO STS	REFERENTE FORMAZIONE
Mazza Raffaele		marketing manager
Melillo Adamara	Studio Staff Napoli	Consulente
Melillo Francesco	Selex-SI	ingegnere informatico
Menichella Donata	EQUITALIA POLIS	RESPONSABILE GESTIONE E SVILUPO RISORSE
Merolla Andrea	A.N.M. SPA	
Montibello Egidio	asl na2	direttore uoc staff direttore generale
Morgese Marco	Arte-teca image & communicat	Titolare- Art director
Mosca Paola	enginerig.it	program manager
Muro Rosario	Comune Giffoni Valle Piana	
Nicodemi Marco	FIREMA	DIRETTORE RU & ORGANIZZAZIONE
Ottaviano Annarita	Project & Planning	Responsabile amministrativo
Paola Mosca	PMI SIC	
Pappacoda Luigi	Alenia Aeronautica	Collaboratore a Progetto
Passaretti Maddalena		
Pavolini Antonio	IT Telecom	marcomm specialist
Perillo Francesco	fondazione Space Academy	management consultant
Pezza Giuseppe	Scuola	Dirigente
Pitterà Manuela	Project Communication	
Popolizio Pasquale		
Purcaro Olimpia	Comune di Ercolano	Funzionario
Quinterno Mariangela		
Raffaele Crispino	Project & Planning	
Riccardo Mercurio	Università di Napoli	
Riccardo Roberto	Ente autonomo Volturno	Direttore personale e organizzazione
Rinaldi Corrado	Italtel Spa	Account Manager Centro Sud
Rispoli Ettore		
Roberti Alessia	EAV	Sviluppo manageriale
Romano Eliano		
Ruggiero Dalia	anm	collaboratore di ufficio
Salatiello Umberto	Consorzio Rigel	Coordinatore Area R&S - Ufficio gare
Saldamarco Carla		
Sammarco Maurizio	TECNOLAB Srl	Direttore Generale
Savarese Antonio	datamanager	giornalista
Savini Gabriella	artes ingegneria spa	project manager
Scala Raffaele		
Scalia Giuseppe		
Setola Maria Angela	Studio Staff	
Sorrentino Rosa	Siforma Sas	Segretaria Organizzativa
Sorrentino Rosanna		

Sprocati Marco	Triboo Management srl	Amministratore Unico
Striani Gerarda	ARIN SpA	Responsabile U.O.
Talia Italo	università federico ii	Professore ordinario
Tamburrino Francesco	Hexion Specialty Chemicals	Commercial Manager Solvent Borne - EMEA
Tartaglione Rosa	STM	Stagista
Tiso Gaetano	Metronapoli	addetto ufficio qualità
Torre Vincenzo	PMI Project Management Instit	Presidente
Tortora Francesco	PMnetwork.it	Project/Program Manager
Tufano Luigi	Try Be	Team Manager
Vacca Roberta		Consulente Risorse Umane
Verde Francesco	Comune di Castellammare di St	Responsabile Centro Informagiovani
Vincenzo Esposito	Dell	Amministratore Delegato
Vincenzo Marchese	St Incard	Direttore del personale
Vincenzo Trichini		Cio Costa Container
Vitolo Mario	OBR Campania	Direttore
Vittorioso Assunta	anm	controllo di gestione
Zingone Salvatore		

## **Allegati**

# questionario - marketing

## 1. Qual è la Sua qualifica aziendale ?

☒ Proprietario/Titolare/ Contitolare

☒ Presidente/Vicepresidente

☒ Amministratore Delegato

☒ Consigliere d'Amministrazione

☒ Direttore Generale

☒ Direttore/Manager

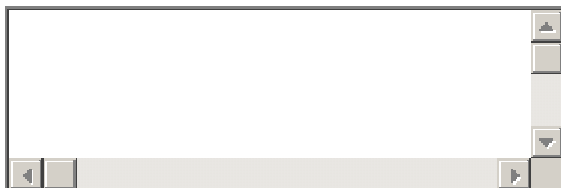
☒ Quadro

☒ Impiegato

☒ Consulente

☒ Libero professionista

☒ Altro (da specificare)



## 2. In quale funzione opera nell'azienda in cui lavora?

☐ Funzione Acquisti / approvvigionamenti



STOA

Project Management Institute  
Southern Italy Chapter

# Laboratorio di Project Management

## Indovina chi viene a cena?



Forum  
della Formazione Manageriale


1

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1

I vostri obiettivi sono i seguenti

- Definizione del vostro Menu'
- Identificazione e struttura delle attività
- Organizzazione del team (chi fa cosa)
- Assegnazione dei costi
- Definizione reportistica/ Identificazione indicatori di "performance"



4

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1

#### Regole del gioco

- I partecipanti verranno raggruppati in 2 o 3 squadre
- Ciascuna squadra avrà assegnato il materiale necessario per l'esercitazione e dovrà mostrare all'aula i risultati raggiunti
- Per ogni esercitazione ci sarà un momento di discussione finale in cui verranno analizzate le attività svolte e i relativi esiti alla luce della metodologia più diffusa di Project Management

2

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1


Nel linguaggio del Project Management...  
...si parla di Deliverables

**Deliverable:** Qualsiasi prodotto, risultato o capacità di fornire un servizio univoco e verificabile che deve essere realizzato per portare a termine un processo, una fase o un progetto.

5

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1



3

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1

I vostri obiettivi sono i seguenti

- Definizione del vostro Menu'
- Identificazione e struttura delle attività
- Organizzazione del team (chi fa che cosa)
- Assegnazione dei costi
- Definizione reportistica/ Identificazione indicatori di "performance"

#### Obiettivi esercitazione

- ☐ Riconoscere i requisiti e i vincoli
- ☐ Definire i sotto-obiettivi
- ☐ Organizzare il team
- ☐ Assegnare il budget ai vari sotto-obiettivi
- ☐ Comunicazione / reporting

6

## Indovina chi viene a cena?

### Esercitazione 1

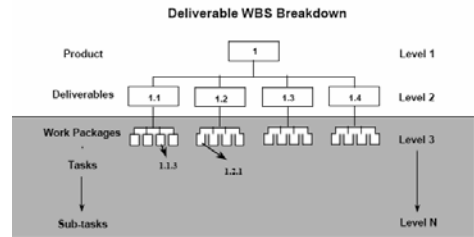
Deliverables:

- ☐ Definizione del Prodotto
- ☐ WBS
- ☐ R.A.M.
- ☐ Report



7

## WBS - Work Breakdown Structure



10

## WBS - Work Breakdown Structure

- La WBS altro non è che una "struttura ad albero" in grado di descrivere a diversi livelli di dettaglio il progetto.
- La WBS, passando da un livello all'altro, deve assolutamente rispettare il principio di consistenza ("nulla si genera e nulla si disperde")
- I primi livelli della WBS sono dedicati alla descrizione dei deliverable, mentre i livelli intermedi fino ad arrivare all'ultimo livello sono riservati alla descrizione dell'attività
- Essa ne suddivide il lavoro in porzioni più piccole e facili da gestire, dove ogni livello successivo della WBS comporta una definizione più dettagliata del lavoro di progetto. Gli elementi previsti nel livello "n" dipendono da quelli previsti nel livello "n-1"

8

## WBS - Work Breakdown Structure

### Esempio di struttura WBS



11

## WBS versus WP

Ogni Work Package(W.P.) rappresenta un'attività per la quale deve essere possibile definire:

- una precisa descrizione del lavoro da compiere;
- la durata;
- le risorse che realizzeranno l'attività e la responsabilità dell'esecuzione;
- il costo;
- le rilevazioni di avanzamento lavori.

9

## Il piano di gestione delle risorse

La stima delle risorse delle attività comporta la determinazione di quali risorse utilizzare:

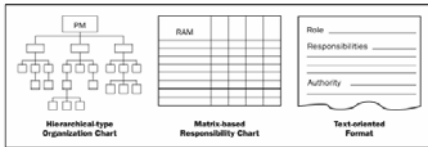
- **Persone**
- **Attrezzature**
- **Materiali**

La quantità di ciascuna risorsa da impiegare e di quando ogni risorsa sarà disponibile per l'esecuzione delle attività di progetto.

12

## Il piano di gestione delle risorse

**Organigrammi e descrizioni delle mansioni:**  
possono essere gerarchici (\*), a matrice (\*\*) o descrittivi.



13

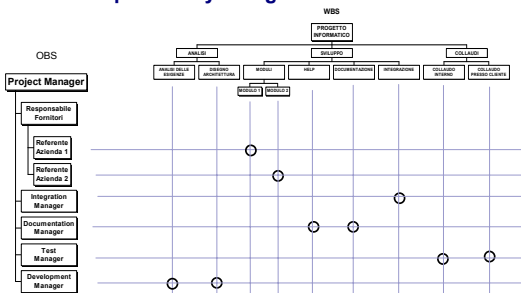
## Allocazione costi

- **Baseline dei costi** – è un budget suddiviso per fasi temporali come base di confronto per la misurazione, il monitoraggio ed il controllo dell'andamento complessivo dei costi. Viene spesso chiamata “curva ad S”
- **Requisiti di finanziamento del progetto** – ricavati dalla baseline, applicando un margine e vengono erogati per importi incrementali. La differenza tra gli importi massimi di finanziamento e la baseline viene detto “riserva di gestione”

16

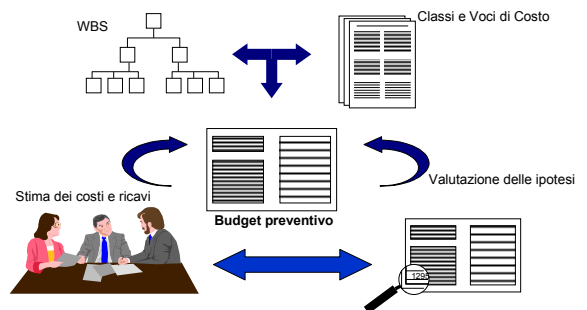
## Il piano di gestione delle risorse

### RAM – Responsibility Assignment Matrix



14

## Budget preventivo



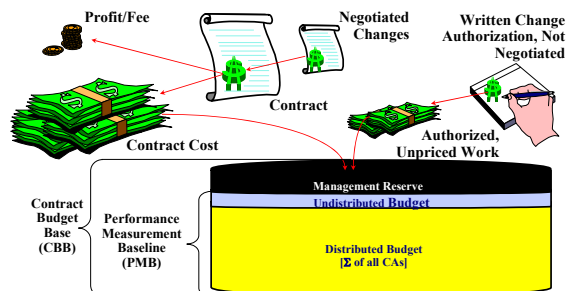
17

## Allocazione Costi (Budget)

- **Aggregazione dei costi stimati delle singole attività schedate o Work Package, al fine di stabilire una baseline totale dei costi che servirà a misurare l'andamento del progetto.**

15

## Struttura del Budget



18

## Riportare gli avanzamenti

### Il nucleo del processo di reporting:

- ❑ La condizione del progetto: procede secondo quanto pianificato o no?
- ❑ Se no, come si è modificata la situazione e quali sono le cause di tale variazione?
- ❑ Quali azioni sono state intraprese per risolvere i problemi?
- ❑ Quali scenari alternativi sono disponibili?
- ❑ Quali azioni possono essere intraprese dal "senior management"?

## Indovina chi viene a cena?

## Esercitazione 2

I vostri obiettivi sono i seguenti

- Definizione del vostro Menu' aggiornato
- Revisione attività
- Revisione budget



## Report 1/2

[illegible]

## Indovina chi viene a cena?

## Esercitazione 2

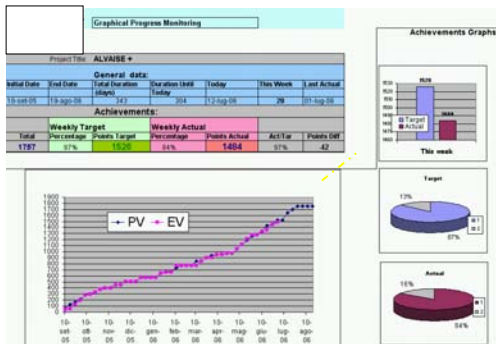
I vostri obiettivi sono i seguenti

- Definizione del vostro Menu' aggiornato
- Revisione attività
- Revisione budget

## Obiettivi della esercitazione

- Gestione del rischio
- Gestione della contingenza emergenza

## Report 2/2



Indovina chi viene a cena?

## Esercitazione 2

Deliverables:

- Menù aggiornato
- Risk Register
- Piano/WBS/Budget aggiornati



## Gestione del rischio

*"In ogni difficoltà è nascosta una opportunità"*

A. Einstein



Rischio:

un evento o una condizione incerti che, se si verificano, influiscono positivamente o negativamente su almeno uno degli obiettivi di progetto, come tempi, costi, ambito o qualità

25

## Gestione del rischio

Matrice di Probabilità/Impatto

Valore dei Rischi					
Probabilità	Valore del rischio = Probabilità x Impatto				
0.9	0.05	0.09	0.18	0.36	0.72
0.7	0.04	0.07	0.14	0.28	0.56
0.5	0.03	0.05	0.10	0.20	0.40
0.3	0.02	0.03	0.06	0.12	0.24
0.1	0.01	0.01	0.02	0.04	0.08
	0.05	0.10	0.20	0.40	0.80
Impatto su un Obiettivo di Progetto (e.g. costo, tempi, ambito, qualità)					

28

## Gestione del rischio

Rischio

Opportunità (effetto positivo)

Minaccia (effetto negativo)

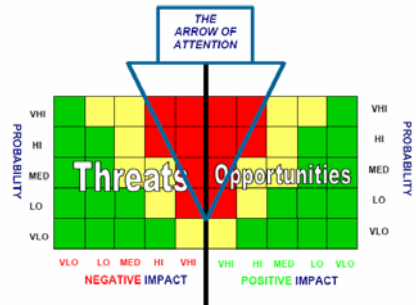


- Massimizzare i risultati degli eventi positivi
- Minimizzare i risultati degli eventi negativi

26

## Gestione del rischio

Analisi del Rischio



29

## Gestione del rischio

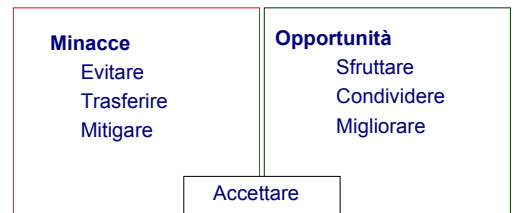
Identificazione dei Rischi

- E' un processo iterativo, che ha luogo per tutta la durata del progetto.
- Spesso risposte efficaci al rischio possono essere identificate e implementate appena il rischio viene identificato.
- Analizzare le assunzioni che si assumono vere, in quanto possono essere dei potenziali rischi, poiché una falsa assunzione può minacciare il progetto
- Analizzare i vincoli che si assumono rigidi, in quanto possono essere delle potenziali opportunità, poiché un vincolo che si rivela meno rigido può facilitare il raggiungimento degli obiettivi di progetto

27

## Gestione del rischio

Pianificazione della risposta ai rischi



30

## Alcune riflessioni

## Piano di Progetto

## Pianificazione

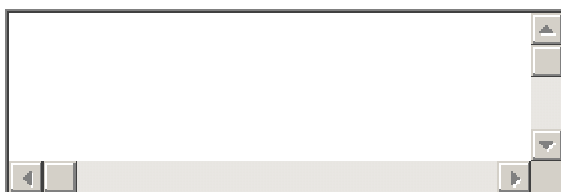
## Il Project Manager: *manager di interfaccia*

## Attività di Pianificazione

## Gli Skills (Abilità) del PM



- ☐ Funzione Vendite/commerciale
- ☐ Funzione Marketing
- ☐ Funzione Ricerca & Sviluppo
- ☐ Funzione di Organizzazione e gestione delle risorse umane
- ☐ Funzione Finanza/ Pianificazione e Controllo
- ☐ Funzione Produttiva
- ☐ Altro



### **3. Qual è il fatturato complessivo che l'azienda dove lavora ha sviluppato nell'ultimo anno?**

- ☐ Fino a 150.000 euro
- ☐ da 150.000 a 300.000 euro
- ☐ da 300.000 a 500.000 euro
- ☐ Da a 500.000 a 900.000 euro
- ☐ Da 900.000 a 1.500.000 euro
- ☐ Da a 1.500.000 a 2.500.000. euro

- ☐ Da a 2.500.000 a 5.000.000. euro
- ☐ Da a 5.000.000 a 10.000.000. euro
- ☐ Da a 10.000.000 a 20.000.000. euro
- ☐ Da a 20.000.000 a 50.000.000. euro
- ☐ Oltre 50.000.000 di euro

#### **4. Qual è il numero di dipendenti/collaboratori della azienda dove lavora?**

- ☐ Meno di 15 dipendenti
- ☐ Da 15 a 29 dipendenti
- ☐ Da 30 a 99 dipendenti
- ☐ Da 100 a 299 dipendenti
- ☐ Da 300 a 499 dipendenti
- ☐ Da 500 a 999 dipendenti
- ☐ Oltre 1000 dipendenti

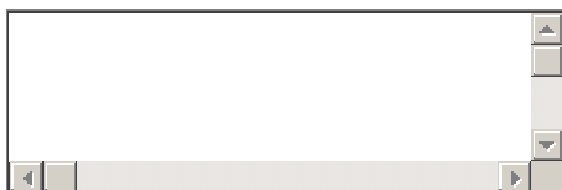
#### **5. Parliamo ora in particolare del ruolo del marketing nell'azienda dove lavora attualmente. Ad oggi lei ritiene che il marketing nella sua azienda ha**

- ☐ Molta più importanza rispetto al passato
- ☐ Più importanza rispetto al passato

- ☒ Uguale importanza rispetto al passato
- ☒ Meno importanza rispetto al passato
- ☒ Molta meno importanza rispetto al passato

**6. Quando si parla di marketing nell'azienda dove lavora, a cosa si fa riferimento principalmente? (*Max 3 risposte*)**

- ☐ Pubblicità e comunicazione esterna
- ☐ Marketing operativo
- ☐ Marketing di canale
- ☐ Marketing strategico
- ☐ Marketing interno
- ☐ Marketing relazionale (CRM)
- ☐ Web marketing
- ☐ Altro



**7. Pensi ora più in generale al ruolo del marketing nelle aziende italiane. Secondo lei oggi il marketing in Italia ha l'importanza/il ruolo che si merita in azienda?**

- ☐ Sì, molto
- ☐ Sì, abbastanza
- ☐ Così così
- ☐ No, poco
- ☐ No, per niente
- ☐ Non saprei

**8. Pensando a 10 anni fa, secondo lei il ruolo del marketing nelle aziende italiane, ad oggi ha..**

- ☐ Molta più importanza rispetto al passato
- ☐ Più importanza
- ☐ Uguale importanza
- ☐ Meno importanza
- ☐ Molta meno importanza
- ☐ Non saprei

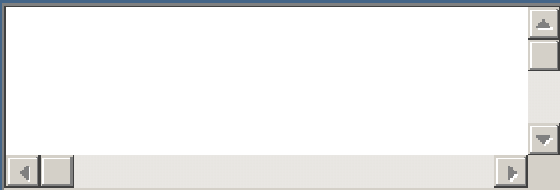
**9. Capita di sentire parlare di crisi del marketing. Lei ritiene che il marketing ad oggi sia in crisi e quanto?**

- ☐ Sì, molto

- ☐ Sì, abbastanza
- ☐ Così così
- ☐ No, poco
- ☐ No, per niente

**(Se risponde alla domanda 9 *NO, poco* o *No, per niente*)**

#### **9.1 Perché?**



*passi alla domanda 10*

**(Se risponde alla domanda 9 *Sì, molto, Sì abbastanza* o *Così così*)**

#### **9.2 A suo parere la crisi del marketing è da attribuire a**

- ☐ Alla competenza/capacità dei professionisti di marketing
- ☐ Alla immaturità delle imprese incapaci di comprendere pienamente i benefici di un corretto utilizzo dei servizi di marketing
- ☐ Alla eccessiva fiducia e sopravvalutazione delle soluzioni tecnologiche a supporto dei processi di marketing
- ☐ Alla riduzione dei budget destinati a iniziative/progetti di marketing come reazione alla generale crisi economica
- ☐ Alla rapida evoluzione dei mercati e alla difficoltà di rielaborare approcci, metodologie e strumentazioni ai nuovi contesti

#### **9.3. Lei prima ha indicato che ritiene il marketing abbastanza in crisi. A suo**

## parere la crisi del marketing è un tema che riguarda

- ☐ Solo l'Italia
- ☐ E' un problema generale

## 10. Le presentiamo ora 13 affermazioni. Per ciascuna le chiediamo di indicare quanto è d'accordo

Molto   Abbastanza   Insomma   Poco   Per niente

Oggi il marketing in azienda si concentra solo su obiettivi di breve e non più di lungo termine

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

L'attività aziendale è troppo concentrata su obiettivi di breve termine e non ha tempo di dedicare sufficiente attenzione alle attività di marketing

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Il professionista del marketing non è veramente competente e per questo impedisce al marketing di essere apprezzato per la sua potenzialità

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I veri talenti del marketing ormai vanno a lavorare all'estero

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In Italia il marketing tende a concentrarsi/dedicarsi alla comunicazione pubblicitaria a

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

discapito di altre attività di  
marketing

Le aziende italiane hanno  
trascurato il marketing strategico  
a favore di quello operativo



In un paese in declino come  
l'Italia il marketing ha pochi  
margini di manovra per  
supportare processi di sviluppo e  
innovazione



Il marketing in Italia non ha  
sviluppato standard e  
metodologie condivise



In Italia il marketing è stato  
interpretato come un'arte  
(demandata dalla genialità di  
pochi talenti), più che una scienza  
(basata su un approccio rigoroso)  
e questo ne ha impedito lo  
sviluppo



Oggi si parla di crisi di marketing  
perché nei decenni passati il  
marketing ha promesso di più di  
quanto ha poi effettivamente  
mantenuto



In Italia c'è carenza di grandi  
aziende dove la funzione  
marketing può esprimersi al



meglio

La funzione Finanza/Pianificazione  
e Controllo ha guadagnato molta  
importanza a discapito del  
Marketing



La funzione Vendite/Commerciale  
ha guadagnato molta importanza  
a discapito del Marketing



**11. La sua azienda quali dei seguenti elementi valorizza di più nel definire gli avanzamenti di carriera del management? (risposta multipla)**

- ☐ I risultati conseguiti
- ☐ L'anzianità in azienda
- ☐ L'esperienza professionale pregressa/esperienze precedenti in aziende italiane
- ☐ L'esperienza professionale di anni all'estero
- ☐ Il conseguimento di un master
- ☐ La frequentazione di corsi/convegni/seminari

**12. Fatto 100% il tempo che lei ha disposizione tra tempo dedicato al lavoro, tempo dedicato ad altre attività relazionali professionali e il suo tempo libero, mediamente quanto tempo dedica al lavoro? Quanto allo sviluppo del suo network professionale? E quanto al suo tempo libero?**

Lavoro



☐ Relazioni professionali / Network professionale

☐ Tempo libero

### **13. Parliamo infine di formazione manageriale, quanto ritiene importante la formazione per la sua crescita professionale?**

- ☐ Molto
- ☐ Abbastanza
- ☐ Poco
- ☐ Per niente

### **14. Quali sono gli aspetti della formazione manageriale che lei ritiene più importanti?**

- ☐ L'arricchimento delle competenze
- ☐ Il rafforzamento della motivazione
- ☐ Il confronto e lo scambio di esperienze
- ☐ La crescita personale
- ☐ Evasione dal contesto di business
- ☐ La costruzione di una community
- ☐ Contatti utili con possibili clienti/fornitori

☐ Altro (da specificare)

**15. Leggerà ora alcune frasi che altri manager hanno indicato come limiti della formazione. Per ciascuna indichi se si ritiene o meno in accordo**

Molto   Abbastanza   Insomma   Poco   Per  
niente

I relatori/docenti di solito non sono capaci di fare formazione funzionale alle esigenze del management e delle organizzazioni

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I momenti di formazione sono solo modi per fare pubblicità alle aziende che intervengono

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I momenti di formazione sono una perdita di

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

tempo: le  
competenze  
derivano  
dall'esperienza sul  
campo .

I tempi della  
formazione non  
sono conciliabili con  
gli impegni del  
management.



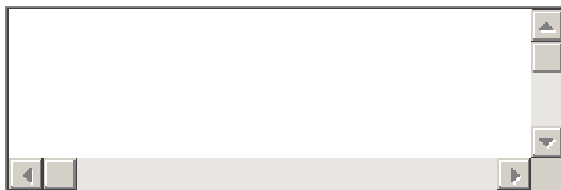
#### **16. Qual è il tipo di formazione che preferisce?**

- ☐ Formazione specialistica dedicata ai propri prodotti/ servizi/mercati
- ☐ Formazione manageriale
- ☐ Formazione comportamentale

#### **17. Quale dovrebbe essere la durata di un corso di formazione?**

- ☐ Mezza giornata
- ☐ Una giornata
- ☐ Due giornate consecutive
- ☐ Tre giornate a distanza di giorni

☐ Altro (specificare)



**18. Quanto ritiene che la sua azienda abbia investito per la sua formazione?**

☐ Molto

☐ Abbastanza

☐ Poco

☐ Per niente

**19. Negli ultimi 12 mesi lei ha partecipato a qualche corso di formazione promosso dalla sua azienda?**

☐ Sì

☐ No

**20. Negli ultimi 12 mesi lei ha partecipato a qualche corso di formazione da lei scelto in autonomia?**

☐ Sì

☐ No

**21. Lei conosce, anche solo per avere sentito nominare, l'associazione AISM?**

☐ Sì, la conosco

☐ No, non la conosco

*Se ha risposto no alla domanda 21, passi alla 21*

*Se ha risposto sì alla domanda 21 risponda alle seguenti domande*

**21.1. Vorrei sapere la sua opinione complessiva sull'associazione AIMS. Lei direbbe che è**

☐ Ottima

☐ Buona

☐ Mediocre

☐ Scarsa

**21.2. Lei consiglierebbe ai suoi colleghi l'iscrizione all'associazione AISM?**

☐ Certamente sì

☐ Probabilmente sì

☐ Probabilmente no

☐ Certamente no

### 21.3 Cos'è per lei principalmente AISM?

- ☐ Spazio di incontro qualificato/di alto profilo
- ☐ Contatti utili e condivisioni di esperienze
- ☐ Creazioni di partnership certificate
- ☐ Community manageriale di riferimento e verifica professionale
- ☐ Opportunità di business
- ☐ Opportunità di training
- ☐ Altro (specificare)

### 22. Le chiediamo ora di rispondere a qualche ultima informazione di classificazione sulla azienda dove lavora. A quale settore appartiene l'Azienda per cui Lei lavora?

- ☐ Alimentare
- ☐ Tessile/ Abbigliamento
- ☐ Chimica /farmaceutico

- ☐ Edilizia/Costruzioni
- ☐ Commercio/Distribuzione
- ☐ Trasporti
- ☐ Telecomunicazioni
- ☐ Informatica
- ☐ Energia
- ☐ Media/ Editoria
- ☐ Banche/ società finanziarie/assicurazioni
- ☐ Turismo/ Alberghiero/ Tempo libero
- ☐ Servizi (consulenza, ricerche, pubblicità ecc.)
- ☐ Pubblica Amministrazione
- ☐ Altro

**23. L'andamento del volume d'affari negli ultimi 12 mesi è stato (se l'azienda opera da meno di 12 mesi considerare il periodo di vita per intero)**

- ☐ di forte crescita
- ☐ di crescita

- ☐ stabile
- ☐ in calo
- ☐ in forte calo

#### 24. Da quanti anni lavora nella sua azienda attuale?

- ☐ da 3 anni o meno
- ☐ 4 - 10 anni
- ☐ da più di 10 anni

#### 25. Registrare il sesso:


#### 26. Potrebbe indicare la sua età:

*per favore, registrare l'età in anni compiuti*


#### 27. Qual è il suo livello di istruzione (ultimo titolo di studio conseguito)

- ☐ specializzazione post laurea
- ☐ laurea
- ☐ università ma non laurea



 scuola media superiore o meno

## 28. In quale provincia abita?

Selezionare 

Invia Annulla

Joomla Professional Work

### Menu principale

[Home](#)

[Il progetto](#)

[La community](#)

[Gli eventi](#)

[CEK-Lab segnala](#)

[Knowledge zone](#)

[Formazione realizzata](#)

[Web TV](#)

[Strumenti di orientamento](#)

[Contatti](#)

STOÀ - Istituto di Studi per la Direzione e Gestione di Impresa

Intesa Formazione

Polo delle Scienze Umane e Sociali - Università' degli Studi di Napoli Federico II

Regione Campania

POR 2000/2006

Misura 3.5

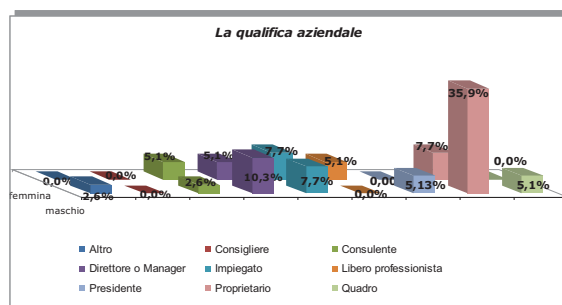
## 2° Forum della Formazione Manageriale

STOA' - 16 ottobre 2008  
Villa Campolieto - Ercolano

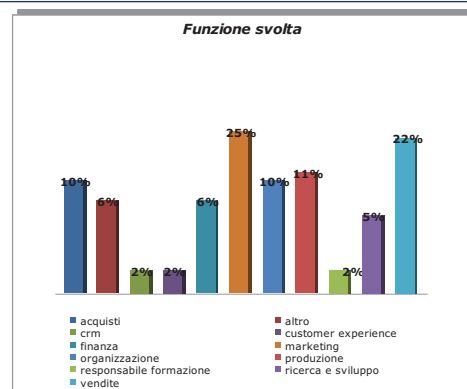


### La formazione manageriale per il marketing

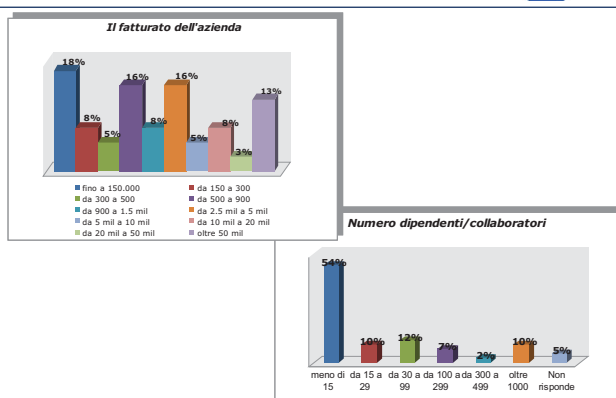
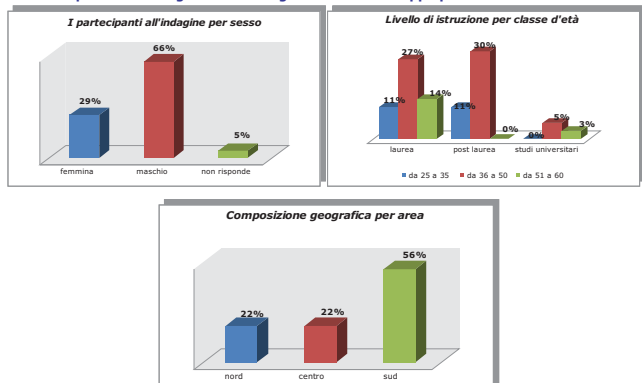
**Raffaele Crispino, Project & Planning Srl**

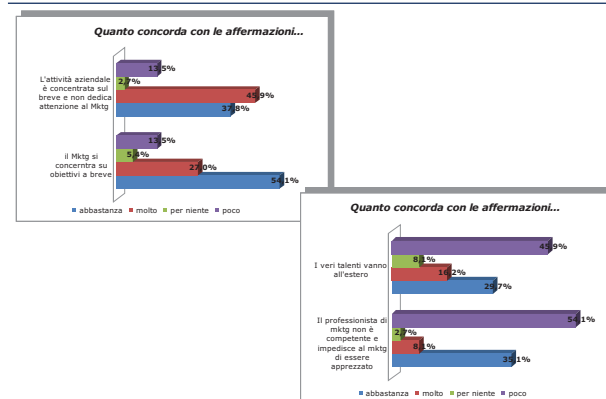
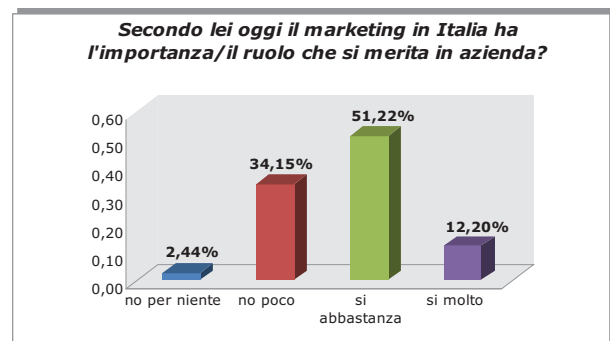
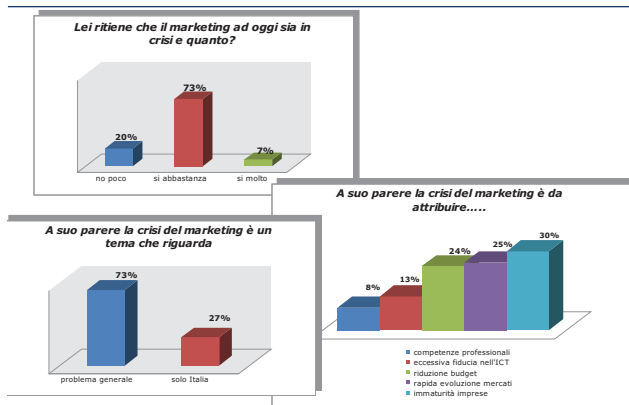
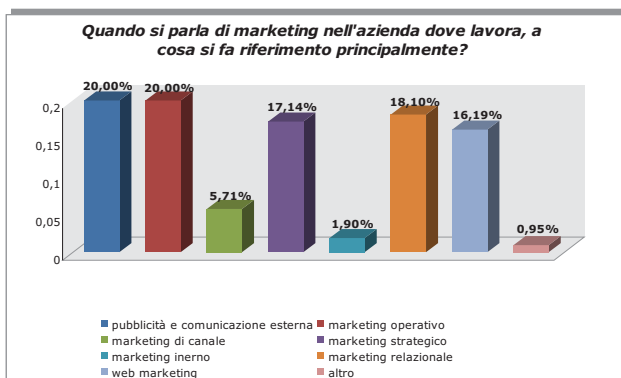
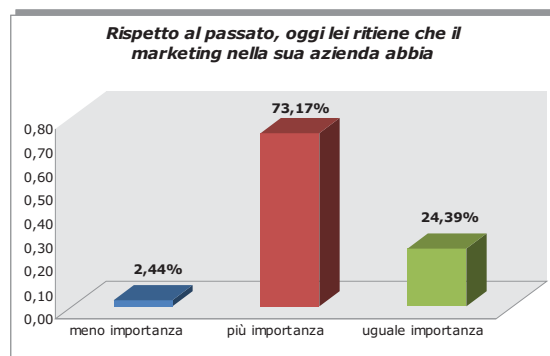
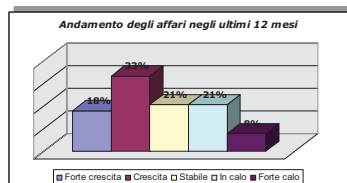
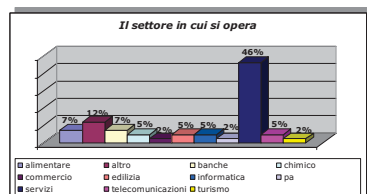


#### Le "panacee del marketing" 1985-2007

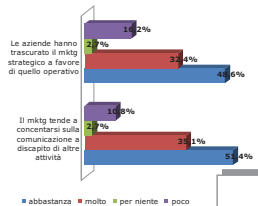


#### Alcuni spunti dall'indagine "Marketing e modelli di sviluppo professionale"

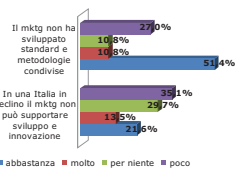




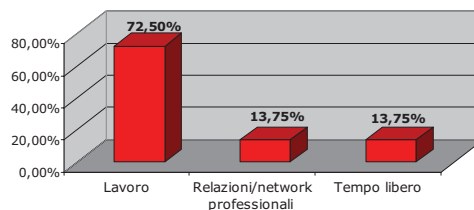
**Quanto concorda con le affermazioni...**



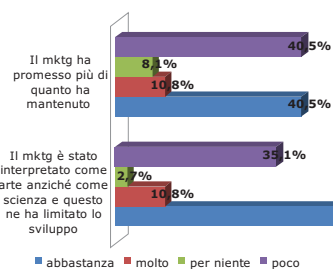
**Quanto concorda con le affermazioni...**



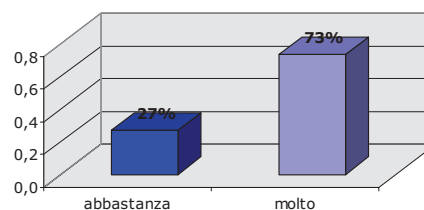
**Il proprio tempo**  
*In media quanto tempo dedica al lavoro, allo sviluppo di network e al tempo libero*



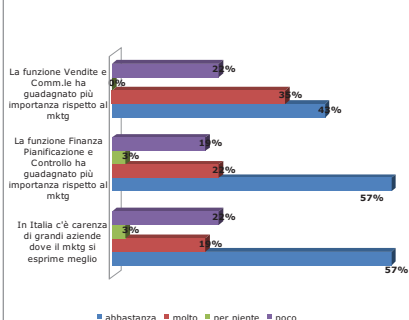
**Quanto concorda con le affermazioni...**



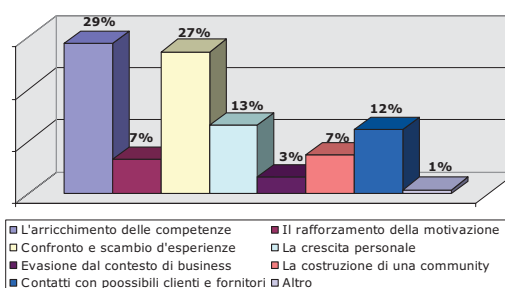
**Quanto ritiene importante la formazione manageriale per la sua crescita professionale**



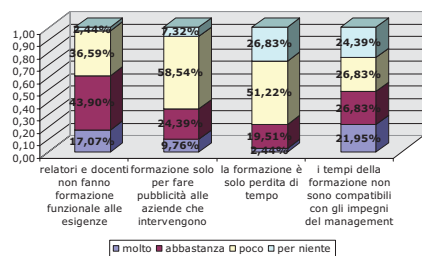
**Quanto concorda con le affermazioni...**



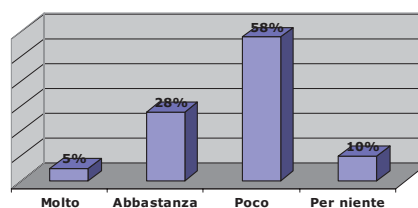
**Gli aspetti rilevanti della formazione manageriale**



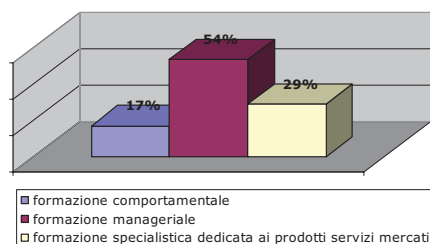
## Accordo con alcune dichiarazioni sui limiti della formazione



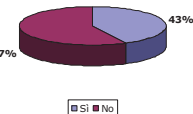
## Quanto ritiene che la sua azienda abbia investito in formazione



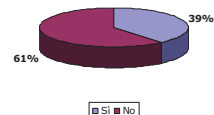
## La tipologia di formazione preferita



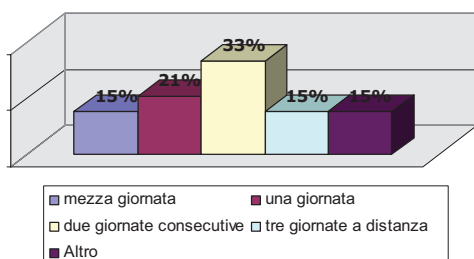
## Negli ultimi 12 mesi ha partecipato a corsi promossi dalla azienda



## Negli ultimi 12 mesi ha partecipato a corsi scelti in autonomia



## La durata ideale di un corso di formazione



## Nella sua azienda quali dei seguenti elementi viene utilizzato per valutare gli avanzamenti di carriera del management?

